

20. januar 2026

High performance kræver virkelig god ledelse

Understøtter jeres HR Tech-stack det?

HR Agenda 2026



Evovia er skabt til god ledelse

Vi har siden 2006 udviklet og implementeret digitale ledelsesredskaber, der understøtter god ledelse for mange tusinde ledere.

Vores vision er at hjælpe flere ledere med at blive bedre ledere – så deres medarbejdere præsterer, udvikler sig, er motiverede og fastholdes.

Vi arbejder sammen med Aarhus Universitet og har lavet et stort prisbelønnet feltstudie (LEVO) om effekterne af ledertræning kombineret med ledelsesredskaber.

Modtog i 2024 prisen som "Årets upcoming HR-forsker" fra NOCA, CBS og CBS Executive for LEVO-studiet og de forskningsmæssige fund, der kom ud af det.





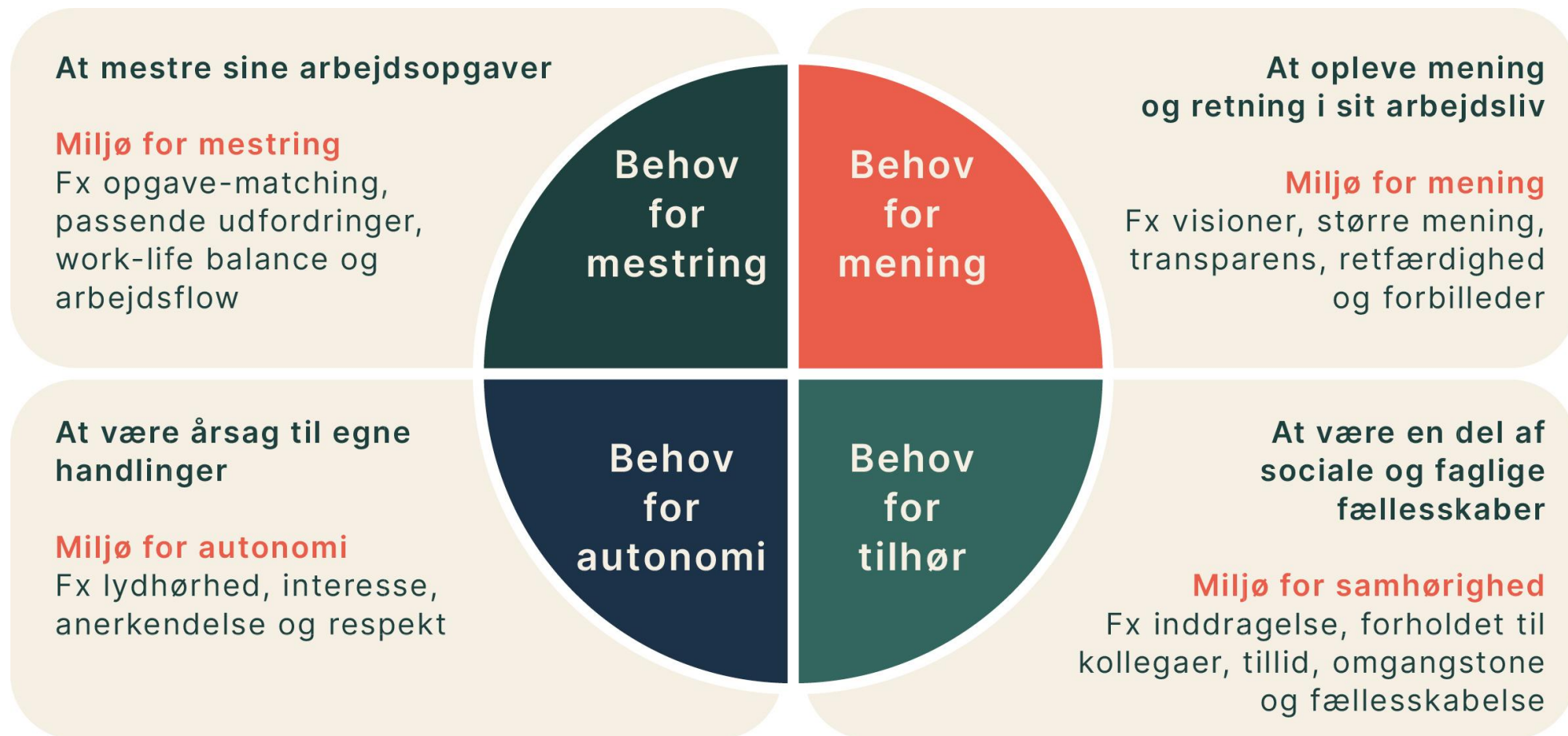
Joachim Langagergaard

- Direktør og partner i Evovia
- Cand.scient.pol. fra Aarhus Universitet
- Erfaring:
 - 20 års ledererfaring fra aviser/medier
 - Ledelsesrådgivning og -træning
 - Medlem af referencegruppen for Kong Frederiks Center for Offentlig Ledelse, Aarhus Universitet i 7 år
 - Master i media management med fokus på forandringsledelse

A photograph of an apple tree with red apples and green leaves. A dark green heart-shaped overlay is positioned on the left side of the image, containing white text. The background shows a blurred landscape with green fields and distant hills under a cloudy sky.

Hvad får egentlig
et æbletræ til at
levere æbler?

”High performance” kommer af at grundbehov er dækket over tid



Hvad sker der, hvis gartnere udelukkende bruger tiden på at tælle æbler og håbe på flere...



Hvad er problemet, når man bare øger presset på medarbejderne?



Systemer akkumulerer data om

✓ Målinger af adfærd og præstationer

✓ KPI'er

✓ "9 grids" = andres vurdering af mit potentiale / adfærd



Fokus på vurderingen/scoren – i stedet for substans/indhold



Gaming, hvor man fokuserer på, hvordan jeg ser ud i systemet

Oplevelse
af at blive
kontrolleret

Kun
høj score
= godt

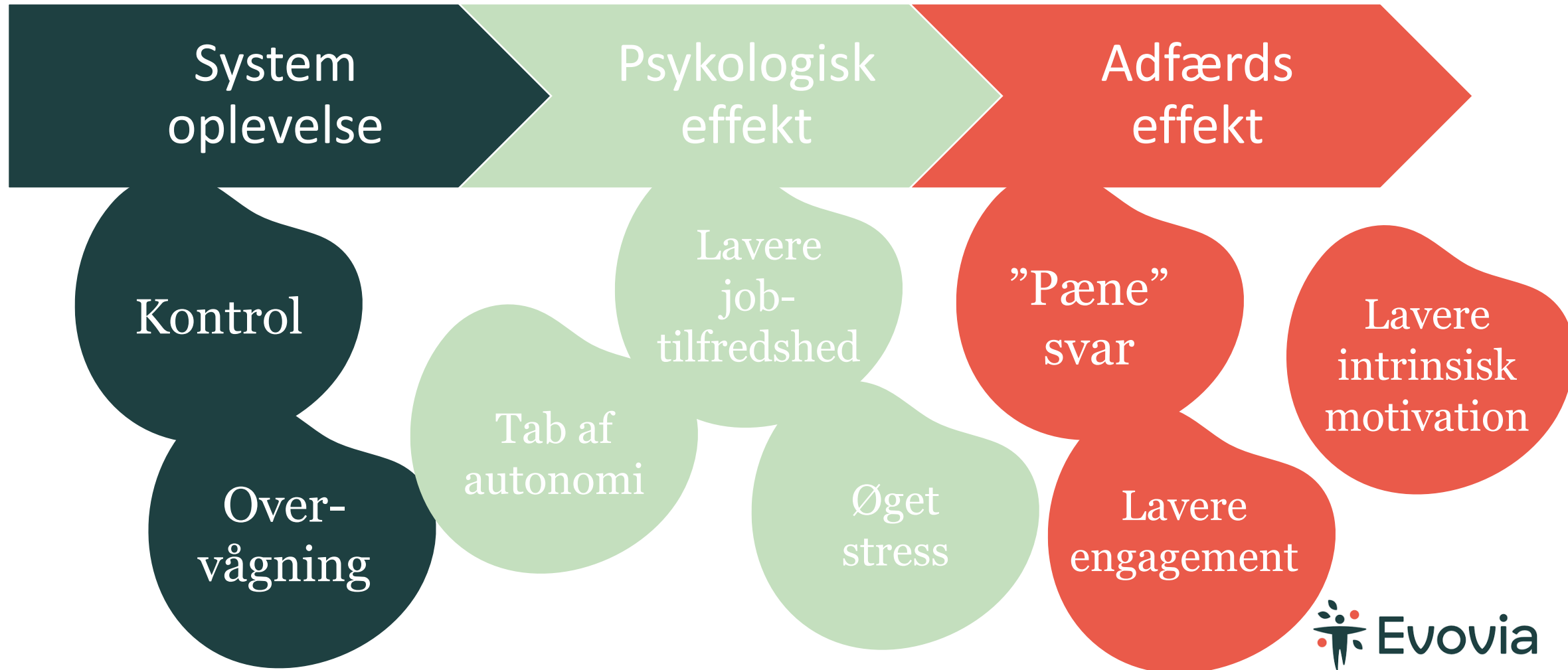
Vurderingen,
understøtter
andres behov

Ydrestyret
motivation

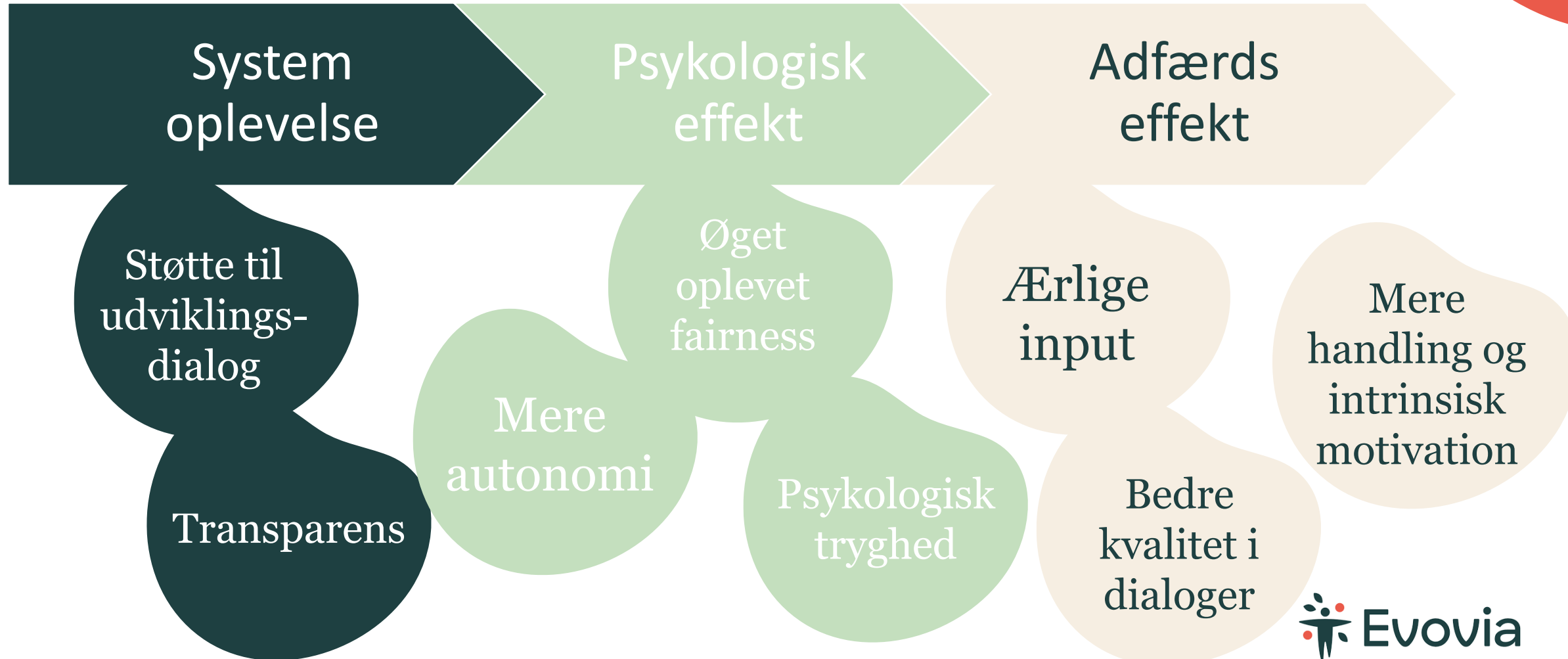
Hvad betyder system-oplevelsen for organisationers langsigtede performance?



Konsekvens af ”problematiske” system-oplevelse



Konsekvens af positiv system-oplevelse



Flere og flere får øjnene op for forskellen mellem HR-processer og ledelse... fx:



Kilde: BØRSEN, søndag
den 4. januar 2026

Lad os lige repetere, hvad ledelse er...

Ledelse er: ”processen med at påvirke andre til at forstå og være enige om, hvad der skal gøres, hvordan det skal gøres, samt processen med at facilitere individuel og kollektiv handling for at opnå fælles mål”

Gary Yukl (2013)

Ledelse er at skabe rammer og rum, der gør det muligt for den enkelte medarbejder at udnytte sin viden, erfaring, kreativitet og fantasi på en måde, der bringer virksomheden i retning af en tydelig vision, og som giver den enkelte medarbejder livskvalitet.”

Professor Bernhard Lievegoed

Ledelse handler om at sætte retning og skabe resultater via og sammen med andre.

Ledelseskommisionen, (2018)

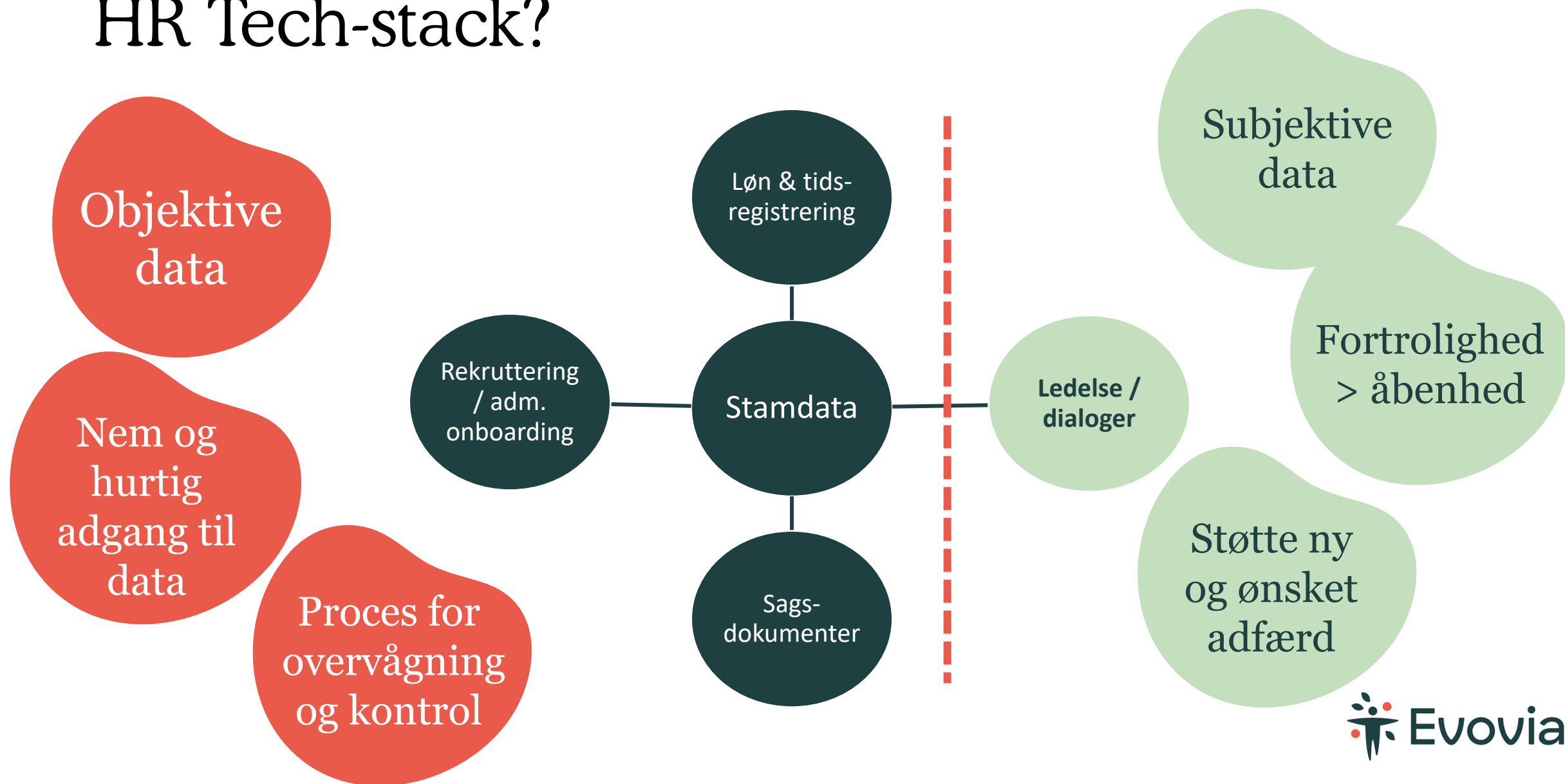
Det stiller krav om dialog!

Masser af dialog!

...gode dialoger!

Derfor vil mange HR
professionelle også gerne
have dialoger i deres
HR Tech Stack...

Er der noget væsensforskelligt i delene af min HR Tech-stack?



Så hvordan kan HR sikre, at
system-oplevelsen bliver
understøttende?

Kombi af ledertræning og målrettede redskaber skabte positive effekter!



Formålsorienterede
udviklingsdialoger ↑



LEVO

LEDELSESRÆDSKABER:
VISIONSLEDELSE OG
ORGANISATORISK PERFORMANCE

Medarbejderoplevelen...

Formålsdrevet ledelse ↑

Fælles værdier ↑

Fælles vision ↑

Autonomi ↑

Mening ↑

Engagement i arbejdet ↑



Felt-eksperiment med 4.500 medarbejdere
over 5 kvartaler: <https://www.evovia.com/da/levo>



KONG FREDERIKS
Center for Offentlig Ledelse

Evovia
Growing people and results

Hvad var der i de to kasser?



Koncentreret ledertræning

- ✓ Hvad motiverer mennesker? Psykologiske grundbehov.
- ✓ Visionsledelse i praksis
- ✓ Anvendelse af coachende metoder

Digitale ledelsesredskaber, som understøtter træningen

- ✓ Digital nudging af ledelsesadfærd og medarbejderadfærd!
- ✓ Fortrolighed, kontinuitet, sammenhæng og opfølgning
- ✓ Redskabet er understøttende = "vores dialog-redskab", løfter kvalitet og sparer tid



Ledertræningen

Formål → Rolle → Grundbehov på plads?

Formål: den
værdi vi
skaber

Klar forståelse af min rolle

At mestre sine arbejdsopgaver

Miljø for mestring
Fx opgave-matching,
passende udfordringer,
work-life balance og
arbejdsflow

Behov
for
mestring

Behov
for
mening

Behov
for
mening
Fx større mening,
gennemsnit, retfærdighed
og forbilleder

At være årsag til egne
handling

Miljø for autonomi
Fx lydhørhed, interesse,
anerkendelse og respekt

Behov
for
autonomi

Behov
for
tilhør

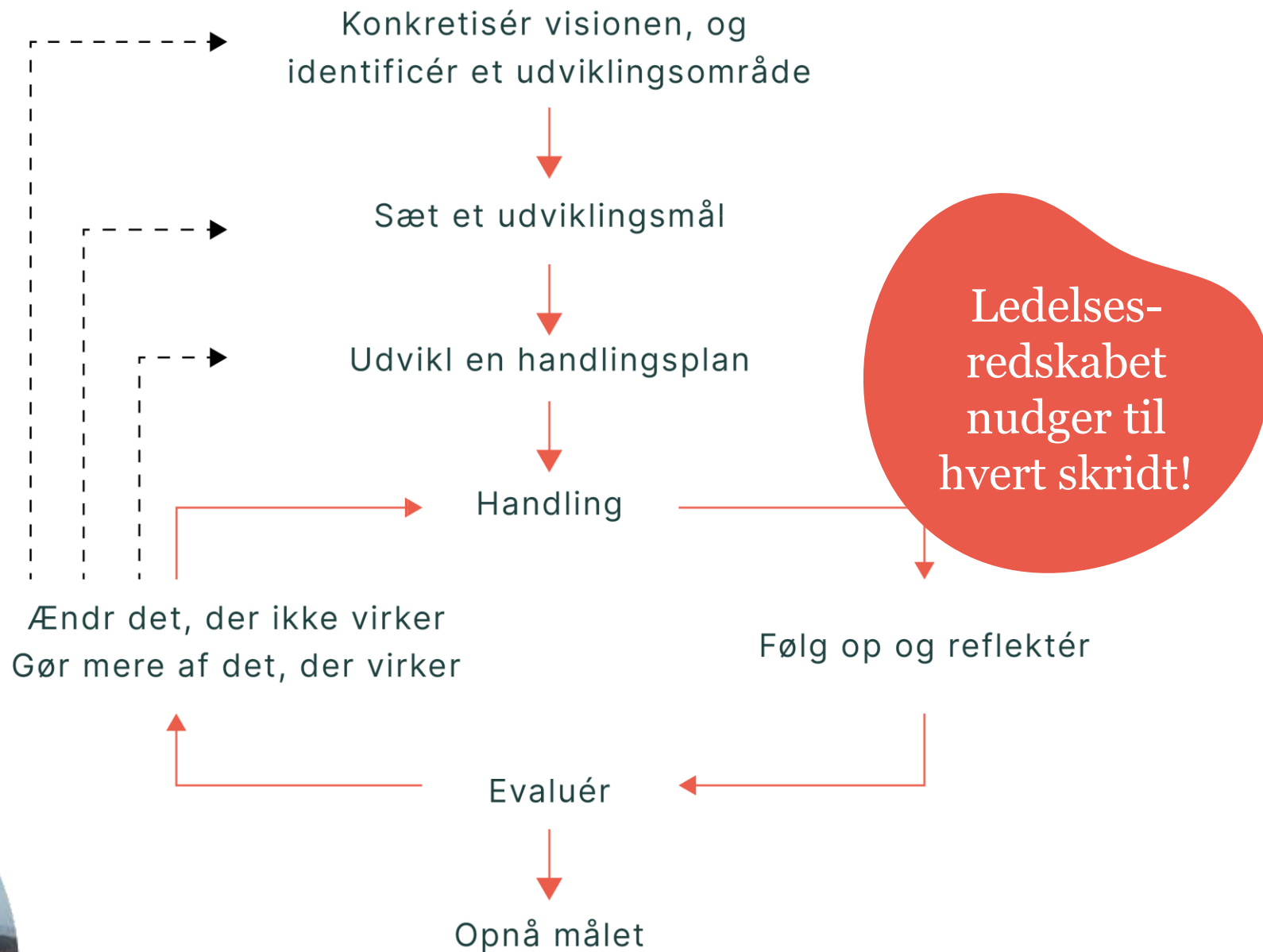
At være en del af
sociale og faglige
fællesskaber

Miljø for samhørighed
Fx inddragelse, forholdet til
kollegaer, tillid, omgangstone
og fællesskabelse

- ✓ Har jeg et klart billede af visionen: den værdi vi skal skabe som organisation?
- ✓ Har jeg en klar forståelse af den rolle, jeg skal spille i realiseringen af den vision?
- ✓ Har jeg forudsætningerne på plads for at kunne spille den rolle og skabe den værdi?
 - Har jeg kompetencerne?
 - De rette samarbejdsrelationer?
 - Den rette grad af frihed?
 - Giver det hele mening?

➤ Dialog: Hvad kan vi gøre?

Brug af coachende metoder til målsætning



Tilpasset fra Grant "Strategisk Coaching" (2006)



Digital nudging

Nudging i processen

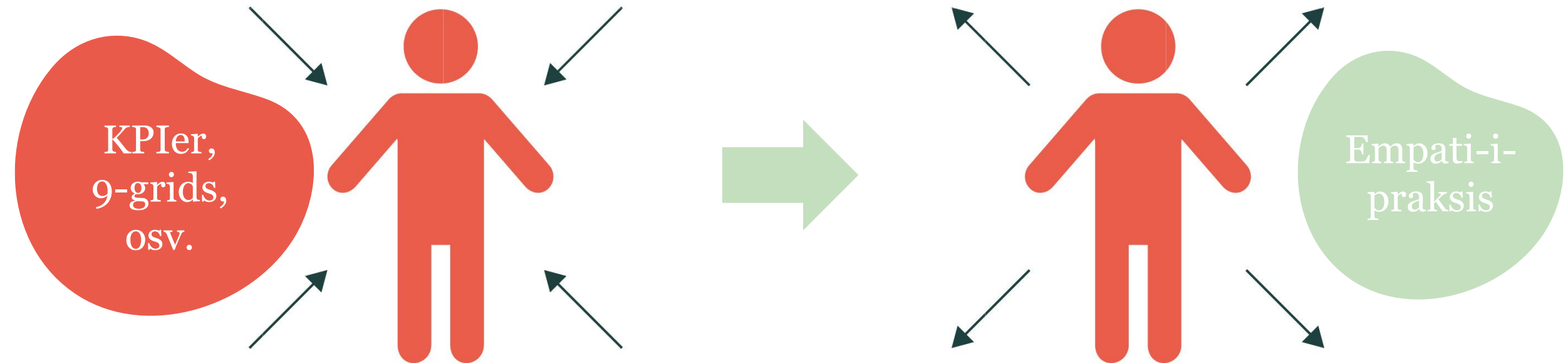
Adfærdsdesign er måden, vi bevidst designer omgivelser, så de fremmer en ønsket adfærd.



Ledere skal nudges til et perspektivskifte

Looking **AT**-perspective

Looking **AS**-perspective



Fortrolighed og ledelsesrum



Kan jeg være
ærlig her?

”Ledelses-
GPS’en”
guider hele
processen!



Adfærdsdesign: udviklingsdialog

1. FØR

- HR rammesætter
- Medarbejder reflekterer og deler med leder
- Skala sparer tid
- Leder læser medarbejderens input + supplerer i fælles dokument

2. UNDER

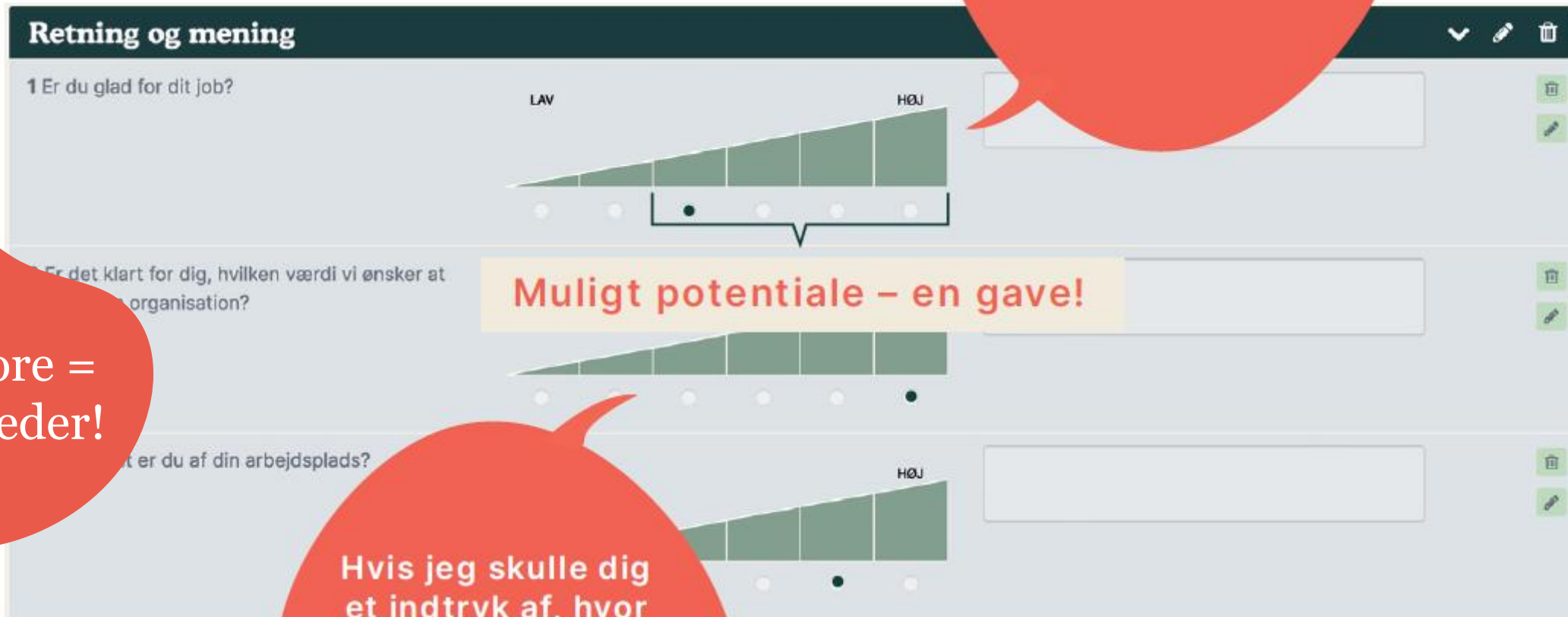
- Let at se potentialer og starte dér!
- Leder spørger ind
- Fortroligt referat skrives på stedet
- Aftaler får ansvarlig og deadlines

3. EFTER

- Følg op sammen - automatiske påmindelser!
- Justere og præcisere aftaler
- Kontinuitet i 1:1
- Grafer, oversigter og tilpasning...

Scorer viser medarbejderens oplevelse – understøtter dialog

Medarbejderens
oplevelse
– og perspektiv



Lav score =
muligheder!

Hvis jeg skulle dig
et indtryk af, hvor
godt jeg føler mig
klædt på til jobbet,
ville jeg sige ...

IT er aldrig neutralt – platformen betyder noget!

At holde styr på adm. informationer,
data og dokumenter



System

Ledelsesredskab

At nudge til ny adfærd – ledelse!

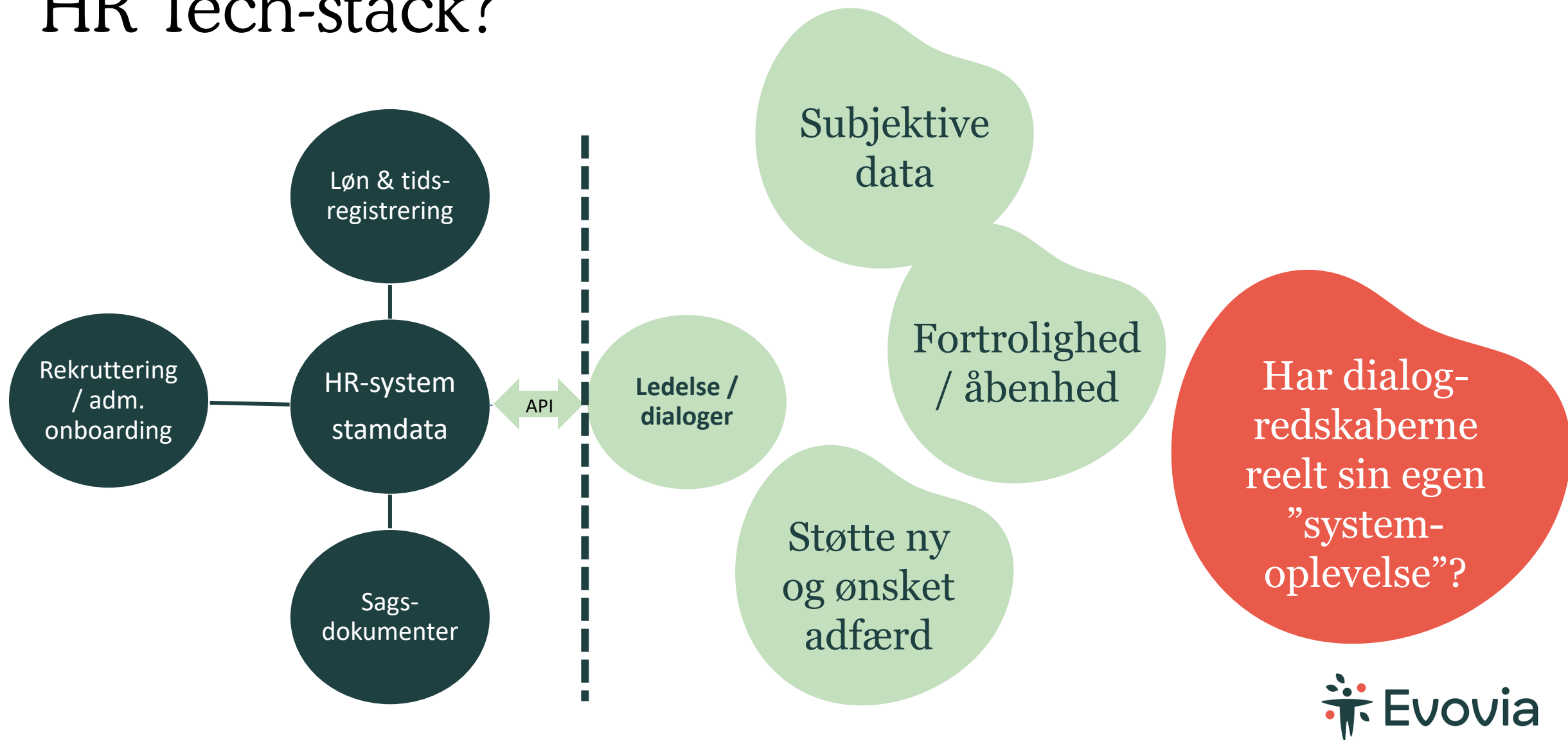
Oplevelsen af
mening og
autonomi
boostes!



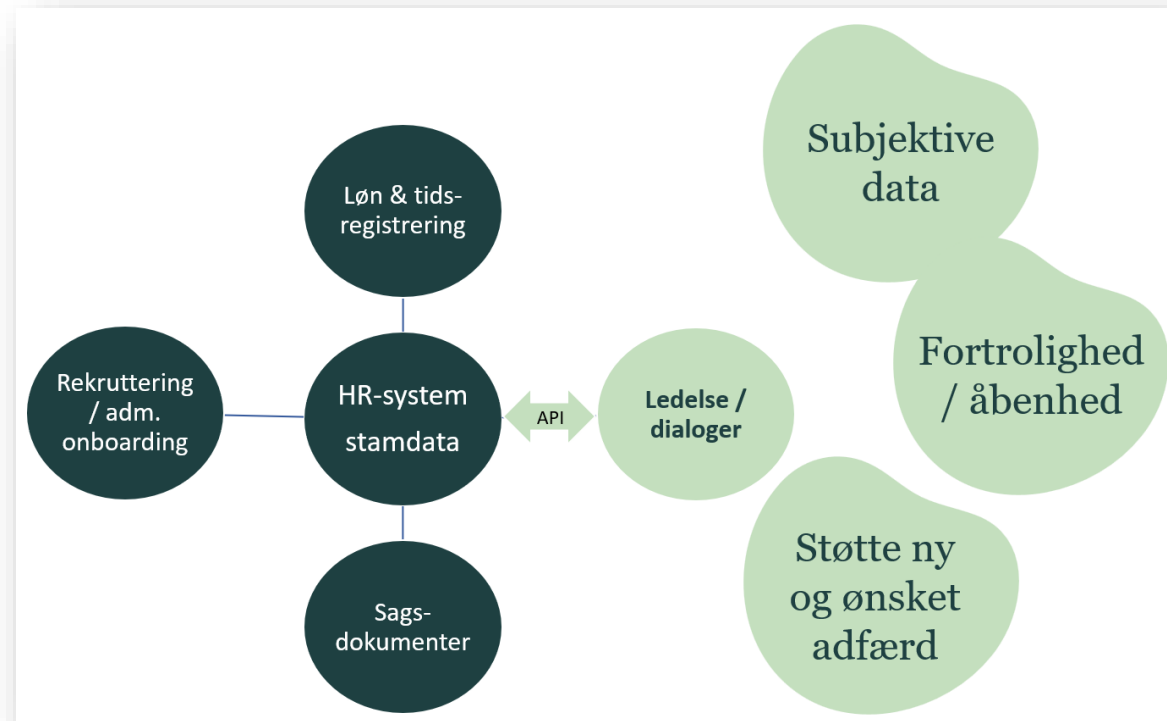
Nudging, curling, pushing og boosting af den ønskede
leder-adfærd og medarbejder-adfærd!



Er ledelsesredskaber et særligt område i min HR Tech-stack?



Hvilke krav stiller denne model?



- ✓ Gennemtænkt adfærdsdesign, der opleves som **understøttende**
- ✓ **Gennemsommeligt** for medarbejdere og ledere, at data anvendes til dialog
- ✓ Fokus på **udvikling** af mig, ikke kontrol
- ✓ Flexibilitet: **HR rammesætter**, men kan ikke se alt!
- ✓ Dyb **integration** i jeres HR Tech Stack (API til stamdata, mm.)
- ✓ **Nemt** og tilgængeligt for alle

Dynamisk digital understøttelse til vigtige dialoger

- gjort nemt for HR & ledere - samlet ét sted

JOACHIM LANGAGERGAARD

- MIT LOGO
- Indbakke 8
- Aftaler 11
- Profil
- Opret nyt sygefravær
- Indberet hændelse
- Log ind som sekretær
- Redskaber
- INDSTILLINGER
 - Organisationer
 - Medarbejdere
 - Opsætning
- EVOVIA
 - Nyheder 0
 - Vejledninger

Aftalenummer: 100246

MUS
Formålsdialog

Løbende 1:1

TEAM
Dialog

ONboarding
Velkommen

OFFboarding
Farvel

Kompetence SPINdelvæv

KOMpetence UDVikling

360 graders
lederevaluering

CV
Curriculum Vitae

ArbejdsPlads Vurdering

SYGEfraværs Dialog

SURVEY
Intern - ekstern

HÆNDELSER
rapportering

Indbakke

Joachims demo...	SURVEY	Udfyld eller se dit skema	2 days ago
Joachims demo...	SURVEY	Udfyld eller se dit skema	2 months ago
Joachim Langa...	APV	Udfyld eller se dit APV-skema	3 months ago
Joachims demo...	SURVEY	Udfyld eller se dit skema	8 months ago
Joachims demo...	SURVEY	Udfyld eller se dit skema	9 months ago
Joachims demo...	SURVEY	Udfyld eller se dit skema	about a year ...
Joachims demo...	SURVEY	Udfyld eller se dit skema	about a year ...
Joachims demo...	SURVEY	Udfyld eller se dit skema	about a year ...

Aktive aftaler

Beskæftigelse, I...	SURVEY
Hussain Reha	SYGE
Kirsten Pind	SYGE
Anonym medar...	HÆNDELSER
Anonym medar...	HÆNDELSER
Ellen Jensen	SYGE
Anonym medar...	HÆNDELSER
Marina Sprogø	ON
Ellen Jensen	MUS

Skriv til Evovia



Endnu bedre dialoger, og stærkere troværdighed

"Evovia har skabt fundamentet for en fortrolig dialog med medarbejderen. Samtidig sikrer fleksibiliteten, at vi kan gøre det på vores måde, der giver mening for lige netop vores organisation."

Claus Johansen, HR-direktør
Sparekassen Danmark

Integration til
HR-ON

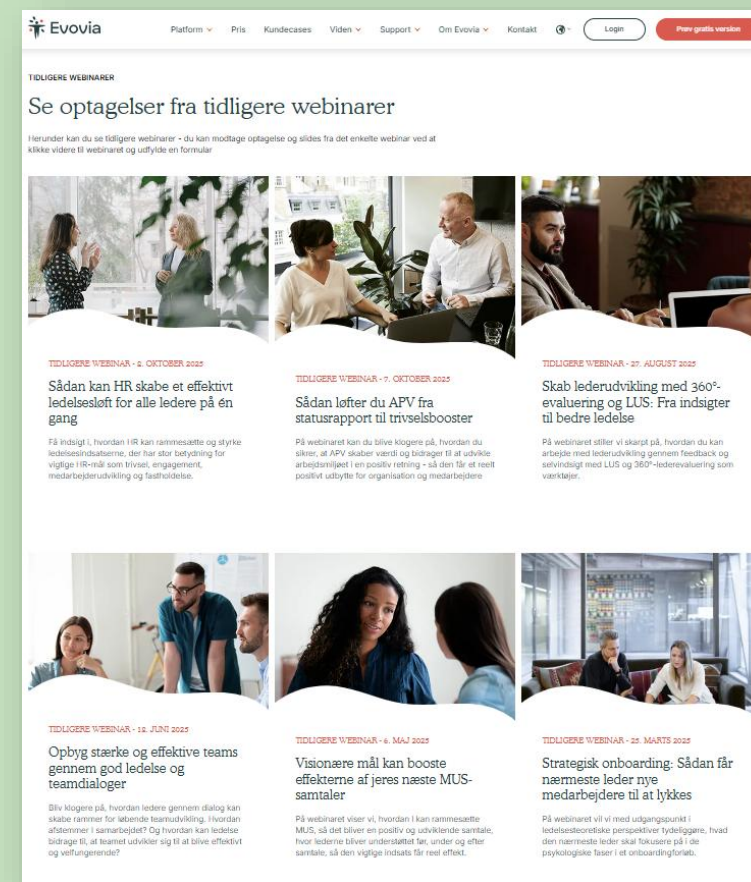
- ✓ Spørgeramme, redskab og proces gør, at de i dag taler om emner på MUS, de aldrig har været omkring før
- ✓ Aftaler med remindere øger troværdighed og støtter lederne i ledelsesopgaven
- ✓ Lederevalueringer er blevet markant lettere at gennemføre, da organisationen er på plads, og det er let at sætte fokus på de rigtige temaer

Mere viden...



Engelsk udgave

<https://www.evovia.com/da/webinarer>



Nextory podimo

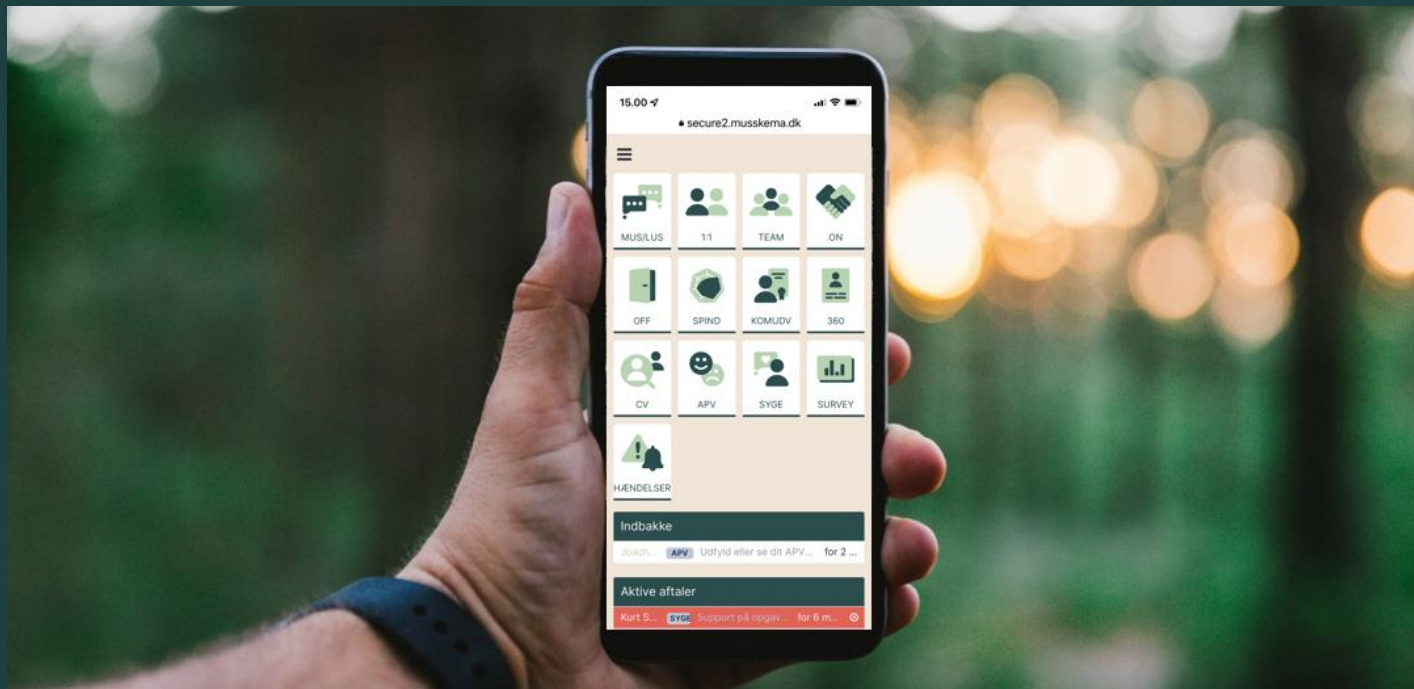
BookBeat

mofibo
a part of storytel

tales

saxo premium

Månedlige webinarer
+ masser af optagelser



Vi fortsætter gerne dialogen
– besøg os på standen 1. sal!

Joachim Langagergaard
joachim@evovia.com
+45 2024 3035

